Les
PUBLICATIONS
DU QUÉBEC

Commission des droits de la personne du Québec

Rapport annuel 1986

Québec

Le contenu de cette publication a été rédigé par
la Direction des communications de la Commission
des droits de la personne du Québec

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1279, boulevard Charest Ouest
Québec (Québec)
G1N 4K7

Dépôt légal — 3e trimestre 1987
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-08619-1
ISSN 0703-1343

© Gouvernement du Québec

Monsieur Pierre Lorrain
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec)

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 68 de la Charte des droits et libertés de la personne, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport des activités de la Commission des droits de la personne pour l'année 1986.

Ce rapport couvre la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,

Jacques Lachapelle

Montréal, le 31 mars 1987

Table des matières

Avant-propos

Les orientations de la Commission (1987-1988)

Chapitre 1
Le contexte législatif

1.1 La Commission et la Charte **9**

1.2 Mise en vigueur de l'article 52 **9**

1.3 Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité **9**

Chapitre 2
La structure administrative

2.1 L'organigramme **11**

2.2 La Commission **12**

- 2.2.1 Ses membres **12**
- 2.2.2 Son mandat et ses responsabilités **12**
- 2.2.3 Ses travaux **12**
- 2.2.4 Interprétation de la Charte **12**
- 2.2.5 Étude des projets de lois et recommandations **13**
- 2.2.6 Règlements de régie interne **13**
- 2.2.7 Deux publications importantes **13**
- 2.2.8 Le secrétariat **13**
- 2.2.9 État des effectifs permanents **14**
- 2.2.10 Budget 1986-1987 **14**

Chapitre 3
Les Directions

3.1 Présentation générale **15**

3.2 Les Services administratifs **15**

3.3 L'Enquête **16**

3.4 Le Contentieux **19**

3.5 La Recherche **22**

3.6 Les Programmes d'accès à l'égalité **24**

3.7 L'Éducation **25**

3.8 Les Communications **26**

3.9 Direction régionale de Québec **28**

3.10 Direction des bureaux régionaux **29**

Chapitre 4
Application de l'article 67 d et f

4.1 Recommandations et avis au Gouvernement **31**

4.2 La Coopération **32**

Annexe **33**

Avant-propos

Les orientations de la Commission (1987 — 1988)

La Charte québécoise des droits et libertés de la personne a tracé pour la Commission un mandat général de promotion et de défense des droits. Sous certains aspects, il est très large. Par ailleurs, il devient plus précis dans le domaine de l'enquête et des poursuites en matière de discrimination et d'exploitation, de même que pour l'analyse des lois qui pourraient être contraires à la Charte. Dans chacun de ces cas, la Commission doit donc répondre à des demandes ponctuelles.

Une partie importante des ressources de la Commission y est investie.

L'augmentation du nombre de plaintes dans le secteur du travail, particulièrement en matière d'équité salariale (art. 19 de la Charte), exige que la Commission maintienne ses efforts dans la poursuite des enquêtes et dans le soutien que fournit l'ensemble de la Commission à cette activité.

S'il est primordial de remplir adéquatement ces mandats, il importe aussi que la Commission se donne des orientations à court et moyen terme (dans un plan triennal) afin de diriger ses ressources, nécessairement limitées, vers d'autres activités qu'elle juge par ailleurs prioritaires.

Il n'est pas facile de tracer les orientations d'un organisme voué à la défense et à la promotion des droits dans un domaine aussi vaste et en constante évolution, où, de surcroît, le quotidien vient souvent bousculer toute planification.

Il importe en premier lieu que les Commissaires, dans une démarche de planification stratégique, indiquent les voies dans lesquelles des actions plus précises devront être entreprises.

Ainsi, il apparaît qu'après dix années d'action, la Commission doit prendre un temps d'arrêt pour réfléchir sur son passé, se faire critique, et susciter la réflexion de tous les Québécois et de toutes les Québécoises sur les droits et libertés. Dans un premier temps, elle devrait s'interroger sur les résultats qu'elle a atteints en regard du mandat qu'on lui a confié.

Cette réflexion sur notre organisation est déjà commencée avec les employé-e-s de la Commission et devrait déboucher sur un Plan de changement organisationnel.

Si ces réflexions sur son mandat sont essentielles pour les années à venir, il ne faut pas non plus perdre de vue que ses activités pour les prochaines années devront s'inscrire dans la continuité des projets initiés depuis quelque temps à la Recherche ou dans d'autres directions de la Commission.

Des études ont permis, par exemple, à la Commission de préciser le concept des programmes d'accès à l'égalité. D'autres viendront concrétiser les mécanismes de mise en opération de ces programmes. Champ nouveau au Québec, la Commission doit y consacrer d'importantes ressources.

D'autres études amorcées récemment verront leur aboutissement au cours des prochains mois et des applications concrètes subséquemment.

Ainsi en est-il des recherches sur la discrimination systémique et indirecte, la conception d'une banque de données sur les incidents raciaux, l'étude sur le terrain concernant les minorités visibles et ethniques, la préparation d'un nouveau *Guide des jeunes*, la conception d'instruments de vulgarisation de la Charte en milieu de travail, la réflexion et les recommandations d'un groupe de travail sur le harcèlement en milieu de travail, etc. Il importe de donner suite à ces travaux déjà solidement amorcés.

Dans le monde du travail

L'importance du nombre de plaintes dans ce secteur, la demande constante d'information, la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité, la lutte au harcèlement racial et sexuel nous incitent à accentuer l'effort d'information dans le milieu du travail.

Il faudra, dans ce programme d'information, mettre une emphase particulière sur la promotion de programmes d'accès à l'égalité.

L'éducation aux droits dans le milieu scolaire

Le milieu scolaire est un lieu privilégié pour la Commission qui devrait, dans les prochains mois, diffuser le *Guide de réflexion à l'intention des jeunes du secondaire* et entreprendre des séances de formation et de sensibilisation auprès des enseignants et enseignantes.

Dans le logement

C'est là un champ d'intervention où la Commission entend faire davantage que le traitement des plaintes individuelles. Après une évaluation des problèmes vécus par les femmes, les minorités ethniques et visibles, de même que par les autochtones, la Commission entend mettre en oeuvre des mesures pour contrer la discrimination dans le logement.

D'autre part, la Commission a souvent abordé le problème qu'éprouve toute société, et le Québec n'y échappe pas, à assurer des relations interethniques et interraciales harmonieuses.

Ainsi l'arrivée au Québec d'un nombre important de réfugié-e-s a remis en lumière les difficultés qu'éprouve toute société face à ce défi.

La Commission devra donc développer une stratégie globale et préciser ses interventions dans ce domaine.

Il importe également, pour l'analyse des problèmes sociaux, la détection des besoins de sa clientèle et la mise en place de solutions, que la Commission consolide ses bases en se rapprochant des groupes, communautés et personnes intéressées, et en institutionnalisant ses contacts à tous les niveaux avec ses principaux partenaires.

Enfin, tous ces projets verront leur aboutissement en assurant une meilleure gestion des ressources et en se dotant d'outils de gestion efficaces (système d'information de gestion, informatique, etc.)

Ces orientations ont présidé à l'élaboration d'objectifs précis pour l'année en cours et l'on en retrouvera les sources dans le rapport annuel qui suit.

Le président,

Jacques Lachapelle

Chapitre 1

Le contexte législatif

1.1 La Commission et la Charte

Avec l'entrée en vigueur de la Charte des droits et libertés en 1976, était constituée la Commission des droits de la personne, chargée de la promotion et de la protection des droits inscrits dans cette loi fondamentale. La Charte, aux articles 66 et 67, fixe le mandat et les obligations dévolues à la Commission :

« a) recevoir les plaintes et faire enquête dans les matières qui relèvent de sa compétence ;

b) établir un programme d'information et d'éducation, destiné à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la présente Charte ;

c) diriger et encourager les recherches et publications sur les libertés et droits fondamentaux ;

d) procéder à l'analyse des lois du Québec antérieures à la présente Charte et qui lui seraient contraires et faire au Gouvernement les recommandations appropriées ;

e) recevoir les suggestions, recommandations et demandes qui lui sont faites touchant les droits et libertés de la personne, les étudier et faire au Gouvernement les recommandations appropriées ;

f) coopérer avec tout organisme du Québec ou de l'extérieur, voué à la promotion des droits et des libertés de la personne. »

1.2 Mise en vigueur de l'article 52

Le 1er janvier 1986, par proclamation du Gouvernement, la mise en vigueur de l'article 52 de la Charte des droits et libertés de la personne donne préséance à celle-ci sur toute la législation en vigueur au Québec.

> « Article 52 : Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte. »

1.3 Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité

Le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité, édicté en vertu du paragraphe *b* de l'article 86.8 de la Charte des droits et libertés de la personne a été publié dans la *Gazette officielle du Québec* le 25 juin 1986 (118e année, no 26, pages 1959 à 1961). Ce règlement est entré en vigueur le 1er septembre 1986.

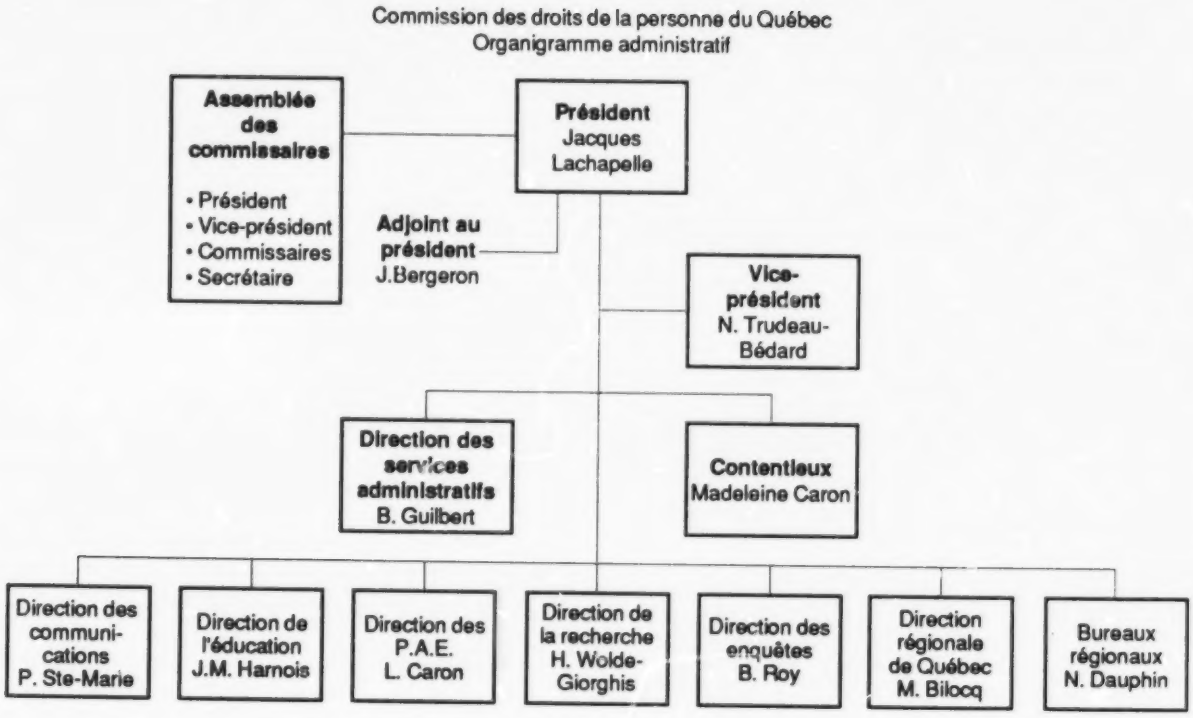
Le présent règlement s'applique aux personnes qui élaborent, implantent ou appliquent des programmes d'accès à l'égalité sur recommandation de la Commission ou en vertu d'une ordonnance du tribunal.

Ces programmes ont pour but de corriger la situation de groupes victimes de discrimination interdite par l'article 10 de la Charte, notamment les femmes, les membres des communautés culturelles, les personnes handicapées et les autochtones.

Chapitre 2

La structure administrative

2.1 L'organigramme



2.2 La Commission

2.2.1 Ses membres

Tel que prévu à l'article 58 de la Charte, la Commission doit être composée d'au moins sept membres, dont le président et le vice-président. Les commissaires sont nommés par l'Assemblée nationale, sur une proposition du Premier ministre. Leur nomination doit être approuvée par les deux tiers des membres de l'Assemblée nationale. La durée de leur mandat est variable mais ne doit pas excéder dix ans.

En 1986, l'Assemblée des commissaires était composée de 10 membres, dont voici la liste

— Me Jacques Lachapelle, président
— Me Nicole Trudeau-Bérard, vice-présidente
— M. Luc André, chargé du Centre de formation SOCAM
— Me Gisèle Côté-Harper, professeur de droit à l'Université Laval
— Me Margaret Cuddihy-Martin, vice-présidente de la Société financière internationale Mercantile Ltée
— M. Vaughan Dowie, directeur exécutif de l'Alliance Québec
*— Me Michel Krauss, professeur de droit à l'Université de Sherbrooke
— M. Mayer Lévy, directeur québécois des relations communautaires pour le Congrès juif canadien
* Me André Morel, professeur de droit à l'Université de Montréal
— M. Claude Morrisseau, vice-président de la FTQ et directeur québécois du SCFP
*— Mme Monique Simard, vice-présidente de la CSN.

Seuls le président et la vice-présidente sont permanents, les autres commissaires sont à temps partiels. Me André Labonté occupe le poste de secrétaire-officier.

Le 18 décembre 1986, l'Assemblée nationale nommait cinq nouveaux commissaires et reconduisait le mandat de trois commissaires (identifiés ci-haut par un astérisque).

Les commissaires nommés le 18 décembre sont:

— Mme Bibiane Courtois, présidente de l'Association des femmes autochtones du Québec
— Me Nicole Duplé, professeure à la Faculté de droit de l'Université Laval
— M. Norman Moyer, conseiller en gestion, président de Gerghi
— M. Alain Bissonnette, anthropologue
— Mme Geneviève Hector, sociologue, Comité québécois femmes et développement, A.Q.O.C.I.

Les nouveaux commissaires seront en fonction pour un mandat de trois ans. Leur arrivée porte à 12 le nombre des commissaires constituant la Commission des droits de la personne.

2.2.2 Son mandat et ses responsabilités

L'Assemblée des commissaires constitue l'instance décisionnelle en ce qui concerne les orientations et les objectifs de la Commission. Ce sont les commissaires qui statuent sur chaque dossier d'enquête et qui adoptent l'interprétation des différentes dispositions de la Charte. Ces interprétations constituent le fondement des positions de la Commission tant en matière d'enquêtes que pour tout autre type d'intervention. De plus, les commissaires approuvent le budget et la répartition des effectifs, de même que les procédures d'embauche et les critères de sélection.

À cette énumération, il faut ajouter l'obligation de procéder à l'analyse des lois qui pourraient être contraires à la Charte et faire au Gouvernement les recommandations appropriées.

2.2.3 Ses travaux

Au cours de l'année, la Commission a tenu 20 séances plénières de travail dont cinq séances spéciales. Son Comité des enquêtes a siégé 18 fois. Ce comité permanent; composé de trois commissaires, étudie les dossiers de recevabilité des plaintes et les rapports des enquêteurs et enquêtrices. Il transmet ses recommandations à l'Assemblée des commissaires pour décisions finales.

Certains dossiers ont mobilisé particulièrement les travaux de la Commission. Nous en citons ici quelques-uns; d'autres seront décrits tout au long de ce rapport.

— Les assistés sociaux et les visites à domicile des agents socio-économiques;
— l'intégration scolaire des enfants handicapés;
— le projet de loi relatif à la fusion de la CDP et du Comité de protection de la jeunesse.

2.2.4 Interprétation de la Charte

Dans la plupart des cas où une personne ou un organisme dépose une plainte de discrimination en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la Charte, se pose, dès lors, la question de la recevabilité et des conditions d'application de la Charte.

Aussi la Commission est-elle amenée à préciser les critères d'admissibilité et de traitement des plaintes. Voici quelques sujets qui ont fait l'objet de lignes directrices: discrimination pour des motifs de condition sociale, d'antécédents judiciaires, de religion, de grossesse, etc.

• ***Sexualisation des postes***

Cette question ayant soulevé des controverses en certains milieux, un comité spécial, nommé par la Commission, a procédé à une vaste consultation auprès des parties intéressées. Par la suite, la Commission a émis des lignes directrices définissant les critères qui doivent guider la décision de sexualiser un poste.

Reprenant l'essentiel des opinions déjà mises de l'avant par la Commission, les lignes directrices réaffirment l'obligation de respecter la préférence exprimée par le bénéficiaire en ce qui a trait aux soins intimes.

• ***Programme d'accès à l'égalité***

La Commission a ratifié une étude établissant les conditions de validité d'un programme d'accès à l'égalité. On se rappellera que, depuis l'entrée en vigueur des articles 86.1 à 86.7 de la Charte, un programme **volontaire** d'accès à l'égalité est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.

2.2.5 Étude des projets de lois et recommandations

En vertu de son mandat prévu à l'article 67 *c* et *d* de la Charte, la Commission a transmis au Gouvernement, en cours d'année, divers avis et opinions dont on retrouvera la liste aux pages 92 et suivantes du présent rapport.

Il nous fait plaisir de souligner l'adoption en décembre 1986 par l'Assemblée nationale d'une Déclaration sur les relations interethniques et interraciales, la Commission en ayant fait la suggestion au Gouvernement.

2.2.6 Règlements de régie interne

— L'Assemblée des commissaires

Comme le lui permet l'article 64 de la Charte, la Commission s'est dotée de Règlements de régie interne.

Le texte a été publié dans la *Gazette officielle* le 5 février et les Règlements sont entrés en vigueur le 15 février 1986.

L'amélioration du fonctionnement de l'organisme en raison des exigences du service à la clientèle occupe le premier rang des préoccupations. Dans cet esprit, la Commission a adopté:

— des « Directives concernant la procédure applicable aux enquêtes ». Fruit de l'expérience acquise au cours des années, s'appuyant sur les décisions des tribunaux et à la suite de multiples consultations, cette version finale des directives trouve déjà son application. Un résumé en est donné au chapitre de l'enquête;

— une « Politique relative aux normes d'éthique de l'intervention publique de la CDP »;

— les orientations et objectifs pour l'année en cours;

2.2.7 Deux publications importantes:

— « La Charte annotée »

— « Droits et libertés au Québec »

— « La Charte annotée »

Le texte annoté de la Charte rend compte des 225 jugements prononcés en application de la Charte des droits et libertés depuis son entrée en vigueur. Ce fait témoigne à lui seul de l'importance du rôle qu'elle joue déjà dans l'ordre juridique positif.

Cette publication constitue un instrument indispensable pour quiconque veut connaître la jurisprudence québécoise en matière de droits et libertés de la personne.

À la demande de la Commission, cette édition annotée de la Charte a été réalisée par le professeur Jean-Maurice Brisson, du Centre de recherche en droit public de la Faculté de droit de l'Université de Montréal.

— « Droits et libertés au Québec »

À la suite d'un protocole d'entente signé avec la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ), ont été publiés trois fascicules sous le titre « Droits et libertés au Québec ».

Ces recueils de textes comprennent:

— les positions officielles de la Commission;

— les recommandations en regard des projets de loi;

— les décisions de la Commission relatives aux plaintes de discrimination;

— la jurisprudence québécoise.

2.2.8 Le secrétariat

Le secrétaire, un poste-clé à la Commission, relève directement de l'Assemblée des commissaires et par délégation du président. Me André Labonté occupe ces fonctions depuis deux ans.

Au nombre des activités ponctuelles, tels que la convocation des Assemblées des commissaires, la rédaction des procès-verbaux, la transmission et le suivi des décisions de la Commission, il doit plus spécialement rédiger les projets de décisions motivées en rapport avec les dossiers d'enquête. Ainsi, en 1986, 282 rapports d'enquête ont fait l'objet de décisions motivées.

À ces activités courantes s'ajoutent parfois des mandats spécifiques: rédaction finale des documents, telles que les directives applicables aux enquêtes et les règles de régie interne.

Au secrétaire revient aussi la responsabilité de répondre aux demandes du public relatives aux dispositions contenues dans la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Enfin, il agit comme coordonnateur auprès de SOQUIJ pour la publication du recueil « Droits et libertés au Québec ».

2.2.9 État des effectifs permanents au 31 décembre 1986

	Cadres	Professionnels	Techniciens	Autres employés	Total
Présidence[1]	—	1	—	1	2
Vice-présidence[1]	—	—	—	1	1
Direction de la recherche	1	8	—	2	11
Direction de l'éducation	1	9	—	3	13
Direction des communications	1	5	—	6	12
Direction des services administratifs	1	4	2	6	13
Direction de l'enquête	1	16	—	5	22
Direction régionale de Québec	1	9	—	5	15
Direction du contentieux	—	4	—	1	5
Direction des programmes d'accès à l'égalité	1	13	—	4	18
Secrétariat	—	1	—	2	3
Mandat des bureaux régionaux	1	—	—	—	1
Prêt de personnel	1	—	—	—	1
Total	**9**	**70**	**2**	**36**	**117**

2.2.10 Budget 1986-1987

Traitements	**$**
Rémunération régulière	4 008 100
Rémunération à temps partiel	270 000
Sous-total	**4 278 100**
Fonctionnement	
Transport et communications	200 000
Services professionnels	262 500
Entretien	3 000
Loyers	821 600
Fournitures	30 000
Équipements	20 000
Autres	30 000
Sous-total	**1 367 100**
Capital	31 500
Prêts et avances	7 000
Total	**5 683 700**

[1] Les titulaires de ces emplois sont assujettis à des fonctions hors cadre.

CHAPITRE 3

Les Directions

3.1 Présentation générale

La Commission compte neuf unités administratives réparties comme suit: enquête, contentieux, éducation, programmes d'accès à l'égalité, services administratifs, direction régionale de Québec, bureaux régionaux, communications et recherche. (cf. organigramme)

Toutes les directions participent à l'élaboration des orientations et objectifs annuels de la Commission et sont représentées au Comité de gestion.

Certaines questions nécessitant une approche multidisciplinaire ont suscité la mise sur pied de comités interdirections.

Mentionnons en particulier:

— le harcèlement en milieu de travail;
— la situation des réfugiés en regard de la Charte;
— les implications de la Charte en milieu de travail;
— la préparation du 10e anniversaire de la CDP.

Ainsi, dans le cadre du 10e anniversaire, la Commission et son personnel ont préparé un bilan interne des dix ans d'action de la Commission. Un conseiller de l'ÉNAP a travaillé avec une équipe interdirections à la préparation et à la réalisation de ce bilan. Repris et examiné par tout le personnel de la Commission lors du 10 décembre, Journée internationale des droits de l'homme, ce bilan a donné lieu à des recommandations susceptibles d'orienter la Commission pour les prochaines années.

Dans les pages qui suivent, nous donnerons un bref aperçu des activités des diverses directions.

3.2 Les Services administratifs

3.2.1 Mandat et composition

Le mandat principal de la Direction des services administratifs est de fournir à l'ensemble des composantes de la Commission le soutien administratif dans la gestion des ressources humaines, financières et matérielles.

À ce mandat général viennent se greffer différents autres, dont ceux de la bibliothèque, de la gestion des dossiers et des services auxiliaires, tels que le courrier, la photocopie, la téléphonie, etc.

Tous les postes autorisés à la Direction ont été comblés au cours de l'année 1986, ce qui porte à 13 postes permanents les effectifs de ce service.

3.2.2 Les activités

À cette Direction, les activités recoupent quatre secteurs principaux:

- les ressources humaines;
- les ressources financières et matérielles;
- l'organisation et les méthodes administratives;
- le Centre de documentation.

— Dotation et formation du personnel

En cours d'année, 21 postes ont été comblés par des ressources internes (11) et externes (10), complétant ainsi les 117 postes réguliers octroyés à la Commission.

Outre la dotation du personnel, l'identification des besoins de formation et de développement des ressources humaines a donné lieu à la mise en oeuvre d'un programme approprié de formation du personnel.

À la suite d'une analyse des tâches attribuées à tous les postes de personnel de bureau de la Commission, la Direction a proposé des aménagements ou des mesures susceptibles de corriger certaines situations et de mieux rationaliser les tâches à effectuer. Cette opération s'est traduite également par une mise à jour des descriptions des emplois de bureau.

Afin de répondre pleinement aux exigences de la Loi sur la santé et sécurité au travail, la Direction a établi un programme de prévention et assuré le suivi de celui-ci.

Au terme de cette année, il convient de souligner que la gestion du plan de développement des ressources humaines occupe une part grandissante des activités de cette Direction.

3.2.3 Les ressources financières et matérielles

— *Le budget*

Un des mandats confiés au secteur a été de développer et de produire des outils pour la transmission de l'information budgétaire et l'état des dépenses par entité administrative et catégorie de dépenses.

Cet objectif visait à donner aux gestionnaires l'information nécessaire pour gérer les crédits qui leur étaient alloués et leur permettre de prendre des décisions en tenant compte de ces impératifs. Ce projet favorise dès lors une efficacité accrue et une plus grande autonomie de l'ensemble des gestionnaires.

— Les ressources matérielles

En plus de voir à l'organisation de biens et services pour l'ensemble de l'organisme, la Direction est responsable de l'inventaire des équipements, de l'ameublement, de leur entretien et de leur réparation.

— Lien électronique avec les banques de données

Au cours de l'année 1986, la Commission a conclu des ententes de services pour l'accès à différentes banques de données ou systèmes:

- le système SAGIP (gestion du personnel de la Fonction publique);
- le système SIGBEC (système comptable du ministère des Finances);
- banque de données internes du ministère de la Justice (pour la bibliothèque).

3.2.4 L'organisation et les méthodes administratives

À ce chapitre, des réalisations significatives ont vu le jour en 1986 dont voici quelques exemples:

— élaboration d'un système d'information de gestion (SIG) et implantation progressive de celui-ci;

— étude sur les besoins en informatique et bureautique;

— compilation mensuelle de données statistiques relatives aux demandes de services adressées à la Commission et des dossiers d'enquête.

3.2.5 Le Centre de documentation

Unique en son genre au Québec, le Centre de documentation de la Commission est spécialisé en matière de droits de la personne. En 1986, plus de 2 300 personnes se sont prévalues de ce service. On trouvera dans le tableau suivant des données sur la collection.

Tableau 1
Collection du Centre de documentation

	1985	1986
Titres	**7990**	**8191**
Périodiques	377	377
Dossiers d'étude	400	415
Volumes	13 699	14 297
Dons	100	109
Total des unités documentaires*	**14 576**	**15 198**

3.3 L'Enquête

Cette activité se caractérise, cette année, par une augmentation de dossiers ouverts et par la mise en application de nouvelles règles de procédures applicables aux enquêtes.

3.3.1 Nouveaux dossiers

La Commission a ouvert 883 nouveaux dossiers d'enquête, soit 328 de plus que l'an dernier. Cette augmentation est attribuable, pour une large part, à l'implantation en 1986 des quatre bureaux régionaux dont on pourra apprécier la performance au point 3.10 du rapport annuel.

3.3.2 Répartition des plaintes

- Les demandes d'enquête émanent tant des hommes (428) que des femmes (385), de groupes et d'organismes (70).
- 70 % de ces plaintes touchent le domaine du travail, 10 % celui du logement et 6 % l'accès aux lieux publics.
- Dans l'ensemble des dossiers ouverts, trois motifs sont les plus fréquemment invoqués: le sexe (19 %), le handicap (18 %) et l'âge (19 %). Regroupés, les motifs race, couleur, origine ethnique ou nationale, constituent 10 % des dossiers ouverts à l'enquête.
- Les « **mis en cause** » dans les dossiers d'enquête se situent principalement dans les secteurs des services (318), de l'industrie manufacturière (153) et de l'administration publique (133).

3.3.3 Traitement des dossiers

La Commission a fermé 417 dossiers d'enquête en cours d'année dont 158 à la suite de règlements, 102 pour cause de désistement et 112 plaintes ont été jugées non fondées. Le tableau V donne les résultats pour l'ensemble des dossiers fermés en 1986.

* Le total des unités documentaires est la somme des périodiques, dossiers d'étude, volumes et dons.

3.3.4 Les règlements

Il est important de souligner que les règlements furent conclus, pour la plupart, par voie de médiation, comme le stipule la Charte des droits et libertés. On ne saurait trop insister sur la valeur éducative de cette démarche à l'enquête.* Les exemples que nous allons examiner ci-après donnent une bonne idée des types de règlements obtenus au cours de l'année. À ce propos, il est particulièrement intéressant de constater que certains des règlements ont conduit à des modifications de politiques et de pratiques dans divers milieux, enrayant de ce fait les sources et les occasions de discrimination.

— *Exemples de résultats d'enquêtes*

Motif: sexe

- Cinq femmes à l'emploi d'une compagnie d'alimentation ont déposé une plainte concernant une disparité dans l'échelle salariale entre les hommes et les femmes, basée exclusivement sur l'effort physique. La médiation entre les parties ayant échoué, la Commission a porté la cause devant les tribunaux.
  La Cour supérieure a admis que l'effort physique ne peut à lui seul justifier une différence salariale. Elle a donc jugé qu'il y a eu discrimination à l'égard des cinq employées concernées et a condamné la compagnie à verser une amende de 300 $ à chacune des plaignantes.
  (Dossier: M-M 01,538-1-2-3-4-5)

- Une femme à l'emploi d'une compagnie d'entretien ménager s'est plainte d'avoir été congédiée à la suite de modifications dans les équipes de travail. L'enquête a permis de se rendre compte que le personnel féminin congédié avait été remplacé par du personnel masculin.
  La mise en cause alléguait qu'il y avait eu modification dans les tâches et que les travaux plus lourds requéraient des hommes. Un règlement est intervenu entre les parties considérant qu'on n'avait pas offert à la plaignante la possibilité d'accepter ou de refuser cette nouvelle tâche. La plaignante a reçu une compensation monétaire de plus de 1 000 $.
  (Dossier M-M 03,952-1)

- Le Syndicat canadien de la fonction publique, conjointement avec une syndiquée, allègue que cette dernière aurait subi un traitement discriminatoire en raison de son sexe lors d'une demande d'affectation. La plaignante, qui travaille dans un hôpital, déclare qu'à la suite de l'abolition de son poste, elle a entrepris des procédures de supplantation (« **bumping** »). Elle a demandé un poste de magasinier au Service de diététique. L'employeur l'a contrainte à faire des tests d'aptitude physique tels que:
  — tirer un chariot avec une charge de 1 000 livres;
  — lever des sacs de 100 à 150 livres.
  Ayant échoué au test, elle s'est vu refuser le poste.
  Par la suite, la requérante a décidé de supplanter un conducteur de véhicules. Encore là, l'employeur lui a demandé de passer un test d'aptitude physique. Ce test consistait à soulever un moteur de plus de 150 livres, à rouler des contenants de plus de 100 livres et à soulever des caisses très lourdes.
  La plaignante a échoué au test et le poste lui a été refusé. Elle déclare que la personne qui détient le poste vient de l'obtenir par supplantation et, qu'étant un homme, il n'a pas eu à subir de tests d'aptitude physique.
  Le Syndicat allègue que ces postes ont toujours été occupés par des hommes, que les tests ne sont pas administrés aux hommes et, de plus, qu'ils sont faits de telle sorte qu'il est impossible qu'une femme puisse les réussir.
  À la suite d'une médiation entre les parties, la plaignante a cependant obtenu un poste de préposée aux terrains, poste traditionnellement détenu par un homme.
  (Dossier M-M 03,926-1)

Motif: handicap

- Une handicapée visuelle, employée à titre de commis dans une Caisse populaire, déclare avoir été congédiée à cause de son handicap.
  Elle ajoute qu'on a fait peu de cas de l'accommodation qu'on aurait pu lui apporter, vu son état, et qu'en ajoutant des tâches visuelles à ses fonctions, on a voulu se débarrasser d'elle.
  Lors de la médiation, des discussions ont eu lieu entre le Service des relations de travail des Caisses populaires, la succursale mise en cause, l'Office des personnes handicapées, le syndicat dont est membre la plaignante et cette dernière.
  La plaignante nous a informé que le règlement à l'amiable prévoyait sa réintégration à un poste plus élevé en terme de responsabilités et mieux adapté à ses possibilités. Elle recevra de plus le remboursement intégral des prestations d'assurance-chômage et une somme de deux mille dollars. Le règlement lui permet également de conserver l'équipement mis à sa disposition par l'Office des personnes handicapées pour lui permettre d'accomplir son travail.
  (Dossier 8506004210-0001-0)

---

* Quand les parties arrivent à une entente, les termes du règlement sont constatés dans un écrit (art. 81).

- Une plaignante estime que c'est parce qu'elle était accompagnée d'un chien-guide que le mis en cause lui a refusé l'accès au restaurant dont il est propriétaire.
  Ayant été sensibilisé par l'intervention de la Commission aux problèmes des aveugles, le mis en cause a offert à la plaignante la somme de 100 $ en guise de dédommagement.
  (Dossier Q-Q 01,458-1)

- La Commission a été saisie, à maintes reprises, de plaintes émanant de personnes handicapées visuellement qui se déplacent en compagnie d'un chien-guide. Dans la majeure partie des cas, ces personnes se voyaient refuser l'accès aux restaurants, taxis, hôpitaux et autres endroits publics.

  La Commission a eu gain de cause dans plusieurs cas de discrimination des personnes accompagnées d'un chien-guide. S'appuyant sur un jugement de la Cour provinciale, la Commission a fait reconnaître le caractère « d'inséparabilité » de la personne handicapée visuellement et de son chien-guide.

Motifs: race, couleur, origine ethnique ou nationale

- Un ouvrier d'origine grecque a logé une plainte auprès de la Commission après avoir été l'objet de multiples actes de discrimination en raison principalement de son origine ethnique, alors qu'il était à l'emploi d'une compagnie de fabrication de matériel aérien. L'atmosphère de travail s'est détériorée au point d'aboutir à son congédiement.

  L'intervention de la Commission a conduit la compagnie en question à verser au plaignant la somme de 7 500 $ sans que cette dernière toutefois reconnaisse sa responsabilité.
  (Dossier M-M 03,568-1)

- Après avoir travaillé pendant quatre ans et demi comme géologue, le requérant (Haïtien d'origine) a été congédié par l'entreprise spécialisée dans l'exploration et la production d'hydrocarbures.
  L'employeur allègue l'incompétence, le plaignant prétend qu'il a été renvoyé à cause de sa race et de son origine ethnique.
  L'intervention de la Commission des droits de la personne a contribué au règlement du dossier. Le congédiement a été converti en mise à pied et le requérant a reçu une compensation monétaire équivalente à dix mois de salaire, soit quelque trente mille dollars (30 000 $) de la part de l'entreprise mise en cause.
  (Dossier 850300-2185-0001-0)

Motif: harcèlement

- Congédiée par le propriétaire d'une boutique de vêtements où elle travaillait comme vendeuse, madame X allègue avoir été victime de harcèlement sexuel de la part du mis en cause.
  À la suite de propositions claires de relations sexuelles, à deux reprises, la plaignante allègue avoir été congédiée parce qu'elle a refusé de consentir aux avances de son patron. Avisé de la plainte portée contre lui, le mis en cause a offert 600 $ que la plaignante a acceptés.
  (Dossier 850600-4272-0001-0)

3.3.5 Changer les pratiques sociales

- En août 1985, une citoyenne de Rouyn faisait appel à la Commission des droits de la personne pour dénoncer le journal local. Celui-ci avait publié dans les annonces classées des offres d'emploi comportant des exigences sur l'âge des candidats.
  Le directeur général du journal indique à l'agent de la Commission qu'il ignorait que l'âge constituait un motif interdit de discrimination. Sa première action fut d'informer tous les employés de son journal des motifs interdits de discrimination énumérés à l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés. Quelques temps plus tard, le journal publiait dans sa rubrique des annonces un texte dans lequel la direction exprimait ses regrets pour les erreurs commises.

  Depuis lors, le journal publie en permanence le texte de l'article 11, en guise d'information aux lecteurs et aux annonceurs afin d'éviter toute récidive:

  « Nul ne peut diffuser, publier ou exposer en public un avis, un symbole ou un signe comportant discrimination ni donner une autorisation à cet effet. »
  (Dossier 8506004194-0001-0)

- Cette plainte met en cause une compagnie de transport en commun et un chauffeur d'autobus.

  Une dame allègue s'être vu refuser un billet de correspondance et s'être fait dire des paroles injurieuses par un chauffeur. De plus, le lendemain, le même chauffeur l'aurait laissée volontairement sur la voie publique alors qu'elle tentait de monter dans l'autobus. Elle relie ces incidents à sa race et à sa couleur.
  La Commission de transport déclara à la Commission des droits de la personne qu'elle avait fait elle-même enquête sur les faits de l'incident. Le

chauffeur reconnut avoir refusé à cette personne l'accès à son autobus le lendemain du premier incident. Il nia cependant avoir agi de la sorte à cause de la race ou de la couleur de la plaignante. La Commission de transport a informé l'enquêteur de la Commission et la plaignante que le chauffeur avait fait l'objet de réprimandes et d'une suspension sans solde pour ces incidents.
Il est intéressant de souligner le fait suivant:
La plaignante s'est objectée à une compensation monétaire en regard de préjudice subi lors de l'altercation avec le chauffeur. Après avoir accepté les excuses et les explications de ce dernier, elle préféra renouer de meilleures relations personnelles avec lui.

La Commission de transport, pour sa part, s'est engagée à sensibiliser ses chauffeurs sur la qualité du service à la clientèle, nonobstant la couleur ou l'origine ethnique du client.
(Dossier 8503002139-0001-0)

3.3.6 Les dénonciations

- Des formulaires de demandes d'emploi
- Des offres d'emploi publiées dans les journaux

Une quinzaine de formulaires de demandes d'emploi, non conformes à la Charte, ont été portés à l'attention de la Commission au cours de l'année. Dans chaque cas, un enquêteur a entrepris des démarches auprès de l'employeur mis en cause, afin de vérifier si le formulaire dénoncé était toujours en usage et, si tel est le cas, de proposer les modifications exigées par la loi. Des résultats positifs ont été obtenus. La Commission a pu prendre acte des révisions effectuées et recevoir copies des nouveaux formulaires.

Il est intéressant de noter que plusieurs employeurs s'adressent à la Commission de leur propre initiative lorsqu'ils ont des doutes ou qu'ils s'apprêtent à réimprimer leurs formulaires.

En éliminant tout aspect discriminatoire d'un formulaire, l'employeur donne ainsi une égalité de chance à tous les candidats ou candidates répondant aux exigences du poste.

Les dénonciations touchant les offres d'emploi publiées dans les journaux sont traitées de la même façon à l'enquête. A la suite des interventions de la Commission, les entreprises de presse publient dans les pages consacrées aux offres d'emploi un avis aux annonceurs rappelant l'article 11 de la Charte. De plus, certains journaux spécifient que les annonceurs sont invités à publier leurs annonces en conformité avec cette loi.

Nous devons souligner ici l'apport important des services publicitaires des journaux qui doivent souvent convaincre les annonceurs que les postes doivent être offerts également aux hommes et aux femmes et ne doivent comporter aucune restriction sur l'âge, l'état civil ou sur tout autre motif interdit de discrimination non justifié par le poste en question.

3.4 Le Contentieux

3.4.1 Le mandat

Le mandat de la Direction du contentieux est de fournir à la Commission et aux membres de son personnel des opinions et des conseils d'ordre juridique et de représenter la Commission devant les tribunaux.

Le Contentieux est composé de trois avocates, dont l'une occupe les fonctions administratives de chef du contentieux, et d'une chargée de service.

Les avocates du Contentieux répondent aux demandes qui leur sont faites sur la recevabilité de certaines plaintes (compétence de la Commission), sur l'admissibilité de certains moyens de preuve et, plus généralement, sur l'état du droit positif applicable à l'une ou l'autre des situations qui se présentent à la Commission.

Outre les poursuites civiles, la Commission peut également envisager, après enquête, une poursuite devant les tribunaux de juridiction pénale. En de tels cas, elle fait rapport au Procureur général, l'informant des faits qu'elle estime susceptibles de constituer une infraction à la Charte.

Ce n'est toutefois que très exceptionnellement que la Commission a recours à la voie pénale, étant d'avis que le but de la Charte est d'obtenir réparation pour les victimes de discrimination et non, surtout, d'en punir les auteurs.

3.4.2 Événements saillants de 1986

Au début de 1986, 47 dossiers judiciaires étaient actifs. Deux nouvelles poursuites civiles se sont ajoutées à la liste des causes pendantes: l'une consiste en une requête en injonction dans un cas d'exploitation d'une personne âgée, l'autre en une intervention pour contester la légalité des visites à domicile chez les assistés sociaux. Parmi les dossiers actifs, neuf ont été réglés hors cour.

Deux brefs d'évocation ont été demandés pour contester la compétence de la Commission et, dans les deux cas, la Commission a eu gain de cause. Une action en dommages-intérêts a été intentée conjointement contre la Commission et la Communauté urbaine de Montréal. Pendant cette même année, les tribunaux civils ont rendu dix jugements.

3.4.3 Jugements qui méritent d'être notés

Parmi les dix jugements rendus en 1986 par les tribunaux, deux méritent d'être notés.

— Intervention de la Commission sur la légalité des visites à domicile chez les assistés sociaux

Au printemps dernier, la Commission a été saisie de nombreuses demandes provenant de personnes, bénéficiaires de l'aide sociale, concernant la légalité des mesures de vérification effectuées dans leurs demeures par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu dans le but de contrôler des activités frauduleuses possibles.

Malgré des recommandations adressées au ministre concerné lui demandant de réviser l'approche qui sous-tend les directives concernant les « visites à domicile » de même que leur contenu, les visites se sont poursuivies sans modifications importantes. C'est dans ce contexte que la Commission a demandé permission d'intervenir afin d'appuyer la requête dans *Laforêt* c. *Le Procureur général et al.* (C.S.M.: 500-05007514-860) contestant la légalité des vérifications à domicile. Reconnaissant le pouvoir de la Commission d'intervenir dans pareils débats judiciaires, cela en vertu des pouvoirs généraux qui lui sont conférés par la Charte, et lui reconnaissant également l'intérêt suffisant pour intervenir dans cette cause, la Cour supérieure autorisa l'intervention.

Quant aux mérites, la Cour en est arrivée à la conclusion que les visites étaient légales, rejetant ainsi les prétentions de la requérante et de la Commission. Néanmoins, le jugement comporte un aspect positif: les visites doivent faire l'objet d'un consentement préalable de la part des bénéficiaires visités, sans quoi elles seraient considérées comme une violation de plusieurs droits protégés par la Charte, soit ceux prévus aux articles 5, 7, 8 et 24.1. Quant à savoir si ces consentements sont nécessairement libres et éclairés, la Cour n'a pas porté un jugement définitif sur la question.

— Contestation de la juridiction de la Commission en matière de harcèlement sexuel pour des faits antérieurs au 1er octobre 1983

La Charte a été modifiée en 1983 de façon à préciser que « nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10 ».

La Commission a été saisie d'une demande d'enquête sur des faits antérieurs à 1983 et qui concernaient des actes à connotation sexuelle à l'égard d'une employée, ce qui avait pour effet de modifier ses conditions de travail. La mise en cause a contesté, par une requête demandant l'émission d'un bref d'évocation, la compétence de la Commission de faire enquête sur des faits antérieurs à la modification de 1983: *Centre d'Accueil du Haut Saint-Laurent* c. *Commission des droits de la personne*, C.S.M.: 760-05-000205-854.

Le tribunal a rejeté la requête en disant qu'il n'était pas déraisonnable pour la Commission de s'attribuer compétence sur de tels actes, même en l'absence d'une disposition spécifique sur le « harcèlement » au moment des actes reprochés.

3.4.4 Règlements hors cour

Le législateur a donné à la Commission des droits de la personne le mandat « d'amener les parties à régler leur différend » (art. 81).

Un tel règlement peut intervenir à tout moment au cours de l'enquête ou à la suite des recommandations de la Commission.

Il est intéressant de noter le nombre appréciable de règlements intervenus en 1986 après que la Commission ait intenté des poursuites devant les tribunaux. Neuf règlements ont été négociés par les membres de la Direction. Dans les tableaux qui suivent, on verra le détail de ces règlements, y compris les sommes déboursées, sauf si les parties ont convenu de ne pas dévoiler les montants de leur règlement.

Règlements hors cour

— Cour — Début des procédures — Parties	Questions en litige	Procédures
Travail — Conditions de travail et congédiements — Sexe		
Cour supérieure District de Montréal 500-05-004662-803 500-05-007354-804 500-05-010180-808 C.D.P. (Teasdale et al.) c. Aliments Ault Ltée (Catelli)	Mises à pied, licenciements, différence de traitement pour travail équivalent	Action dommages-intérêts Réglée hors cour
Poursuite pénale		
Cour supérieure, division criminelle District de Montréal 500-36-000085-848 Corp. Aliments Ault c. R. Senay (C.D.P.) et Juge P. Falardeau	Infraction article 19 et 87*a*; égalité de traitement pour travail équivalent	Appel de novo du jugement du 19/09/85 déclarant défenderesse coupable; 300,00 $ par chef. (Vu règlement au civil, désistement de l'appel) Paiement de l'amende
Travail — Congédiement — Convictions politiques		
Cour supérieure District de Montréal 500-05-014861-809 c. Pratt & Witney	Congédiement d'employés en période de probation en raison de leurs convictions politiques	Action dommages-intérêts et injonction Réglée hors cour
Travail — Congédiement — Handicap		
Cour supérieure District de Rouyn-Noranda 600-05-000117-826 C.D.P. (R. Lefebvre) c. Corp. Falconbridge Copper	Congédiement en raison d'un handicap (oeil droit faible)	Action dommages-intérêts Réglée hors cour 5 000,00 $
Travail — Congédiement — Sexe		
Cour Provinciale District de Montréal 500-02-001935-852 C.D.P. (Linda Raymond) c. Agence de sécurité Phillips	Congédiement fondé sur le sexe	Action dommages-intérêts Réglée hors cour 4 500,00 $ + 400,00 $ (frais).
Travail — Inégalité de traitement — Sexe		
Cour supérieure District de Montréal 500-05-001917-853 C.D.P. (E. Bolduc et al.) c. Hercules Canada	Discrimination fondée sur le sexe au sens des articles 10, 16 et 19	Action dommages-intérêts Réglée hors cour

Règlements hors cour

— Cour — Début des procédures — Parties	Questions en litige	Procédures et Jugements
Travail — Refus d'embauche — Handicap		
Cour provinciale District de Montréal 500-02-035336-820 C.D.P. (T. A. Conway) c. Les Écoles Galois Langues Vivantes	Refus de considérer pour un emploi une personne non-voyante	Action dommages-intérêts Réglée hors cour 300.00 $
Travail — Rétrogradation — Sexe		
Cour supérieure 500-05-014747-826 C.D.P. (J. Jones et J. Csillag) c. Cie du Trust National Ltée	Rétrogradation discriminatoire fondée sur le sexe	Action dommages-intérêts Réglée hors cour 11 000.00 $
Refus de louer — Couleur		
Cour provinciale District de Montréal 500-02-015548-857 C.D.P. (Pierre-Brunel Jaboin) c. Immeubles Colombe Ltée et A. Iaboni	Refus de louer un logement en raison de la couleur	Action dommages-intérêts Réglée hors cour $600.00

3.5 La Recherche

3.5.1 Le mandat

La Direction de la recherche est responsable de certains mandats confiés à la Commission, les uns expressément spécifiés dans la Charte des droits et libertés à son article 67, et les autres découlant implicitement de la mise en oeuvre adéquate de certaines dispositions de la Charte et du souci d'améliorer les conditions d'exercice des droits qui y sont reconnus.

Dans un but de promouvoir les droits de la personne, l'article 67 fait un devoir à la Commission, non seulement de diriger elle-même les recherches et publications sur les droits fondamentaux, mais de les encourager ailleurs qu'à la Commission. Celle-ci est chargée également de procéder à l'analyse des lois du Québec antérieures et postérieures à la Charte et elle demande, s'il y a lieu, au Gouvernement de les rendre conformes aux principes et aux droits et libertés qui y sont inscrits. La Commission doit de même recevoir des demandes qui lui sont faites touchant les droits et libertés de la personne, les analyser et proposer au Gouvernement telle ou telle action en vue d'assurer leur respect ou leur reconnaissance. Le deuxième groupe de mandats de la Direction consiste à proposer des outils de travail à la Commission, tels que des documents d'interprétation des principes et notions contenus dans la Charte, en se basant sur une étude appropriée de la doctrine et du droit en vigueur ici et ailleurs, ainsi que des analyses de situations socio-économiques des populations dont les droits demandent une plus grande protection.

3.5.2 Composition

L'accomplissement de ces diverses tâches explique la composition multidisciplinaire des chercheurs et chercheuses de la Direction, où travaillent ensemble avocats, sociologues, économistes et politicologues.

3.5.3 Études, analyses et propositions

— En relation avec les programmes d'accès à l'égalité

En raison des implications juridiques et socio-économiques de la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité, conformément à la Charte, la Direction a concentré ses recherches sur la clarification de certaines notions.

Deux documents ont été adoptés, le 3 octobre 1986, par l'Assemblée des commissaires, soit « Les conditions de validité d'un programme volontaire d'accès à l'égalité » et un second découlant de ce premier : « Les lignes directrices concernant la vali-

dité des programmes d'accès à l'égalité établis volontairement dans le secteur de l'emploi ». Ces documents spécifient les conditions de la conformité à la Charte d'un programme volontairement élaboré par un employeur.

Un document de clarification préparé sous la conduite de la Direction de la recherche avec la collaboration des directions des enquêtes et des programmes d'accès à l'égalité se propose d'établir les « Caractéristiques respectives de la discrimination directe et de la discrimination indirecte ». La Commission l'a approuvé comme pouvant servir de document de travail.

— *Analyse de la notion de disponibilité*

L'application des programmes d'accès à l'égalité exigeait la définition opératoire d'un concept central pour évaluer la sous-utilisation et fixer les objectifs numériques: celui d'analyse de disponibilité La Recherche a procédé à l'étude de cette notion au cours de l'année, en collaboration avec la Direction des programmes d'accès à l'égalité.

L'analyse de disponibilité indique quel pourcentage représentant les membres du groupe cible parmi l'ensemble des personnes qui, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, ont la compétence pour occuper un poste dans l'entreprise, ou sont aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable.

L'analyse s'effectue pour chaque catégorie ou groupe d'emploi concerné. Elle prend en considération les compétences requises par les emplois visés et la zone de recrutement pertinente, laquelle peut varier suivant les catégories d'emplois.

Cette analyse, en plus de servir à déterminer la sous-utilisation, permet de fixer les objectifs numériques dans l'élaboration d'un programme.

— *Une étude sur les minorités visibles et ethniques*

Cette étude, basée essentiellement sur les cueillettes de données concernant les minorités visibles et ethniques de la région métropolitaine, est conçue dans le but d'aider à l'élaboration éventuelle des programmes d'accès à l'égalité. Elle permettra d'identifier les besoins d'intervention de la Commission sur le plan de l'éducation ou de l'information, de réorienter les techniques d'enquête eu égard à la recherche de la preuve dans les cas de plaintes fondées sur les motifs de race et d'origine ethnique.

Ce vaste projet a été largement appuyé et rendu possible grâce à la collaboration d'un comité consultatif composé de personnes reliées à divers titres aux communautés visées par celui-ci.

En 1986, les étapes suivantes ont été complétées: formulation et validation des questionnaires, échantillonnage, information au public, recrutement et formation de quarante interviewers. Les résultats de cette étude seront rendus publics en 1987.

— *Un profil des communautés culturelles et ethniques*

Complémentaire de l'étude décrite précédemment, un second projet de recherche est en cours, destiné, cette fois, à tracer le profil socio-démographique, socio-économique et culturel des groupes définis par la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale susceptibles de bénéficier des programmes d'accès à l'égalité. La cueillette de ces données servira à la publication de recueils pour chacune de ces communautés.

Pourquoi ces recueils?

La Commission a besoin d'avoir un **accès facile et rapide** aux données de base qui définissent la position démographique, socio-économique éducationnelle et professionnelle de chacune des minorités visibles et ethniques visées par les programmes d'accès à l'égalité et qui forment la toile de fond de la discrimination qu'elles peuvent respectivement subi. « dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation et de la santé et dans tout autre service offert au public ».

Un premier recueil sur la communauté chinoise a été complété et servira de modèle à une série de recueils similaires portant sur les communautés d'origines asiatiques, africaines, sud-américaines et autochtones. D'autres s'ajouteront au fil des ans.

— *La discrimination raciale dans le logement*

Il s'agit de proposer à la Commission, à partir d'une étude sur les allégations de discrimination raciale dans le logement à Montréal, un plan d'intervention en vue de remédier éventuellement à la situation. Ce plan prévoit des interventions ponctuelles auprès des organismes publics et la mise sur pied de tables de concertation regroupant des membres des communautés les plus touchées.

— *L'analyse des lois et recommandations en découlant*

Au cours de l'année, la Direction a procédé à l'analyse des lois suivantes:

- Projet de loi 100: « Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités ».

- Projet de loi 92: « Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne ». La recherche a porté sur une quarantaine de lois modifiées par le projet de loi 92.
- Projet de loi 131: « Loi modifiant de nouveau la Loi sur l'instruction publique et la Loi sur le Conseil supérieur de l'éducation et modifiant la Loi sur le ministère de l'Éducation ».

— Projets de lois déposés au mois de novembre

La Direction de la recherche a procédé également à la lecture d'une cinquantaine de projets de lois déposés à la Session de novembre pour s'assurer de leur conformité aux dispositions de la Charte.

On trouvera au chapitre IV les recommandations de la CDP au Gouvernement à la suite de ces analyses de la Recherche.

— Le mandat d'interprétation des dispositions de la Charte et l'étude de dossiers spéciaux

Au cours de l'année 1986, la Direction a pu réaliser, dans l'accomplissement de ce mandat, les études suivantes:

- **Les notions de déficience et de désavantage dans la nouvelle définition du motif handicap**

  La nouvelle définition du motif handicap adoptée par la Commission se lit comme suit:

  « Un désavantage résultant d'une déficience, soit une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique, physiologique ou anatomique ».

  Le document adopté précise que la déficience doit être assortie d'un désavantage pour qu'une plainte soit recevable par la Commission. Il fait la distinction entre les désavantages qui résultent de la limitation dans l'accomplissement d'activités quotidiennes, et ceux liés au fardeau qu'impose le traitement ou la compensation des effets de la déficience.

- **La protection contre les fouilles, perquisitions et saisies abusives prévues par l'article 24.1 de la Charte: le cas particulier des fouilles subséquentes à une arrestation**

  Ce document, préparé suite à une demande adressée à la Commission par le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal, réaffirme que le caractère abusif d'une fouille, perquisition ou saisie se juge en fonction de la proportionnalité qui existe entre le droit de la personne et l'intérêt public. Dans l'évaluation de cette proportionnalité, il y a lieu de tenir compte de l'étendue de l'intrusion dans la vie privée de la personne, de la manière dont elle est menée, de la justification de celle-ci et de l'endroit où elle est menée: c'est ce qu'on appelle « le test des motifs raisonnables ».

3.6 Les Programmes d'accès à l'égalité

3.6.1 Le mandat

La Direction des programmes d'accès à l'égalité doit: assurer la conception, l'élaboration et l'implantation des P.A.E.; produire l'instrumentation et les données statistiques nécessaires à la mise en oeuvre de tels programmes; fournir aux employeurs et aux institutions l'assistance requise pour développer un programme d'accès à l'égalité; et enfin procéder, le cas échéant, au contrôle et à l'évaluation de programmes.

Il importe ici de rappeler qu'au Québec, les programmes d'accès à l'égalité sont établis sur une base volontaire, et que, d'autre part, le premier paragraphe de l'article 86.2 de la Charte n'a pas été mis en vigueur.

Dans sa première année, la Direction a développé une démarche séquentielle des opérations pour la mise en application de la Partie III de la Charte. Dans un premier temps, il fallait rendre opérationnelles les dispositions des articles 86.1 à 86.7, puis préparer une instrumentation appropriée et, enfin, développer une stratégie d'implantation des programmes.

3.6.2 Opérationnalisation des programmes d'accès à l'égalité

La Direction a élaboré le contenu et les étapes à suivre pour un programme d'accès à l'égalité. Elle a aussi établi un programme d'informatisation, essentiel pour le traitement des données. Bien que ces champs d'activité soient de nature conceptuelle, ils ont comme finalité le développement des connaissances en matière d'accès à l'égalité dans le secteur de l'emploi. Sous ce rapport, la Commission a une énorme tâche de clarification des concepts sur lesquels s'élaborent, au Québec, des programmes d'accès à l'égalité. Voici des réalisations illustrant les applications de ces travaux préliminaires:

1. L'avis donné par la Commission concernant les programmes gouvernementaux en vertu de l'article 86.7 de la Charte.
2. L'élaboration de lignes directrices pour assurer la conformité des programmes volontaires à la Charte.
3. La création d'un modèle informatique de traitement de données obtenues des diverses analyses nécessaires à l'élaboration d'un P.A.E.

4. La rédaction des documents relatifs au séminaire « L'accès à l'égalité: une action concertée », tenu le 17 octobre 1986.
5. Les travaux nécessaires pour la définition des notions de base des P.A.E. et des étapes préalables à l'implantation, soit l'analyse d'effectifs, de disponibilité, du système d'emploi et de la détermination de la sous-utilisation.

3.6.3 Instrumentation

— Une activité majeure: un séminaire

Ce séminaire auquel ont participé 55 employeurs, 55 représentants des centrales syndicales, 23 personnes faisant partie de groupes cibles et 36 représentants des ministères et organismes gouvernementaux avait comme thème: « L'accès à l'égalité: une action concertée ». Cette session a servi de base au développement de modules de formation qui, depuis ce temps, sont donnés à des groupes patronaux et syndicaux.

— Guide technique

Un groupe de travail a préparé en 1986 un guide destiné aux personnes et entreprises désireuses d'implanter un programme d'accès à l'égalité.
Ce guide technique sera distribué, dans sa version expérimentale, auprès de 300 éventuels utilisateurs, représentant des employeurs, des syndicats et des groupes, qui nous aideront à sa validation. Au cours de l'été 1987, ce guide, dans sa version finale, sera disponible pour tous ceux qui voudront élaborer et implanter des programmes d'accès à l'égalité dans le secteur de l'emploi.

3.6.4 Implantation

Voici, à titre indicatif, quelques activités réalisées à ce chapitre:

La Direction a ouvert 17 dossiers-clients. Ceux-ci demandent assistance, soit pour l'analyse des disponibilités, soit pour tout autre impératif dont l'entreprise doit tenir compte dans le démarrage d'un programme.

Ces clients qui se retrouvent tant dans le secteur privé que dans les secteurs public et parapublic implanteront à plus ou moins brève échéance des P.A.E. qui auront un impact sur plus de 115 000 travailleurs et travailleuses.

3.6.5 Promotion des services

Au cours de rencontres d'information, la Direction estime avoir atteint plus de 1 000 personnes représentant tant des associations d'employeurs, des consultants et praticiens en ressources humaines que des membres des associations d'employés ou de groupes cibles. De plus, des contacts avec les médias écrits et électroniques ont permis d'expliciter à plusieurs reprises, auprès de la population québécoise, le concept des P.A.E.

3.6.6 Voies d'avenir

Dans un premier temps, les efforts déployés pour développer sur une base volontaire des programmes d'accès à l'égalité dans le secteur de l'emploi ont convaincu un certain nombre d'institutions et d'entreprises de s'engager dans l'élaboration de P.A.E.

Cependant, nous sommes fermement convaincus que l'adoption par le Gouvernement du programme d'obligations contractuelles constituera le meilleur déclencheur possible pour les P.A.E., sans oublier l'effet d'entraînement qu'aura ce programme sur les autres entreprises. Dans cette éventualité, le rôle-conseil de la Direction des programmes d'accès à l'égalité sera appelé à s'accroître considérablement auprès des entreprises québécoises soumises à cette obligation.

3.7 L'Éducation

3.7.1 Le mandat

— En vertu de l'article 67*b*, la Commission doit établir un programme d'éducation, destiné à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la Charte.

— Favoriser la prise en charge de leurs droits et libertés par les individus et les groupes eux-mêmes, travailler à l'implantation de la Charte dans divers milieux et développer des instruments d'éducation adaptés à ces différentes clientèles: ainsi se présente une démarche éducative à la Commission.

3.7.2 Les activités

L'arrivée d'un nouveau directeur et l'intégration de deux agents de coopération ont favorisé une grande opération de renouveau ouvrant des perspectives de développement et d'aménagement des rapports internes et externes.

En plus des 78 interventions ponctuelles auprès des autochtones, des minorités ethniques et raciales, des groupes de femmes et du milieu scolaire, un événement majeur a mobilisé les énergies de cette direction.

— La Conférence sur l'éducation aux droits fondamentaux

La Conférence sur l'éducation aux droits fondamentaux, à l'intention des écoles primaires et secondaires, s'est tenue à Montréal, les 7, 8 et 9 février 1986. Nous pouvons affirmer qu'il s'agissait là d'un événement unique réunissant plus de 500

personnes provenant du monde de l'éducation du Québec, du Canada, des États-Unis, de France, de Suisse. Et parmi ces participant-e-s, plus de 100 jeunes venus écouter et dire leur conception d'une école respectueuse des droits de tous.

L'école, « lieu d'apprentissage par excellence », a une responsabilité particulière dans l'éducation aux droits fondamentaux. Pour cette raison, la Commission des droits de la personne a décidé, après dix ans d'activités, de convier le milieu scolaire primaire et secondaire à une réflexion collective sur la situation actuelle et les perspectives d'avenir de l'éducation aux droits fondamentaux dans les écoles du Québec. Cette réflexion doit nous amener à préciser les lieux d'intervention à privilégier dans les années à venir, après avoir fait ensemble ce « tour d'horizon » complet de la situation.

Pour ce faire, le programme proposé à la Conférence contenait un ensemble de thèmes pertinents à l'éducation aux droits fondamentaux. C'est ainsi que nous y trouvions 21 ateliers portant sur des aspects complémentaires de l'éducation aux droits, plus trois débats sur des problématiques spécifiques et une tribune permettant de débattre le thème des relations adultes/jeunes.

— Les Actes de la Conférence sur l'éducation aux droits fondamentaux

Autre projet d'envergure, la publication d'un document de 508 pages comprenant les textes de 75 personnes provenant du monde de l'éducation et d'experts des droits et libertés de la personne ayant participé à la conférence.

À notre connaissance, c'est la première fois au Québec que cette question de l'éducation aux droits fondamentaux est abordée sous cet angle. À titre d'exemple, mentionnons les principaux thèmes:

— la connaissance des droits fondamentaux à travers les textes, déclarations, chartes, pactes et conventions;

— des pratiques pédagogiques favorisant l'éducation aux droits;

— des programmes pour l'enseignement des droits;

— l'organisation scolaire respectueuse des droits de toutes les personnes impliquées;

— la discrimination présente dans les écoles du Québec;

— la relation adulte/jeune.

Cet ouvrage constitue un excellent document de référence pour toute personne qui s'intéresse au développement de l'éducation.

3.7.3 Dossiers amorcés en 1986 en rapport avec divers milieux

— Milieu scolaire:

- Un canevas de cours destiné à la formation des enseignants en matière de droits et libertés est présentement en consultation. Des sessions de formation sont prévues pour l'automne prochain.
- Alimentée par de nombreuses consultations, la révision du *Guide de réflexion sur la Charte à l'intention des jeunes* sera complétée au début de 1987 et la publication révisée publiée pour septembre.

— Milieu de travail:

- Un document de base et de référence sur les implications de la Charte en milieu de travail est en préparation. Cet ouvrage s'adressera à tous les intervenants dans ce milieu.

— Milieu autochtone:

- Un vaste projet intitulé « Bilan et prospective dans le milieu autochtone » donnera les grandes orientations de la CDP dans ce dossier.

— Les relations interethniques et interraciales:

- Le travail continu et une coopération active d'un agent d'éducation auprès du CRARR (Centre de recherche-action sur les relations raciales) a permis d'élaborer des programmes d'information et d'éducation visant à combattre la discrimination raciale, à favoriser les programmes d'accès à l'égalité.

3.8 Les Communications

3.8.1 Le mandat

La Direction des communications exerce un double rôle à la Commission. Comme service de première ligne, elle doit répondre aux requêtes de la clientèle externe. À titre de service-conseil auprès des autres directions, elle doit fournir une aide technique au plan des publications et assurer la liaison avec les médias.

L'équipe est formée de trois agents de renseignement, de quatre agents d'information, d'une responsable de la diffusion des documents et de deux personnes au secrétariat.

3.8.2 Les renseignements

Les agentes de renseignement à Montréal ont répondu à 25 134 demandes en 1986, par comparaison à 24 684 l'an dernier. Il est à signaler que l'ouverture des bureaux en régions a quelque peu décongestionné le service à Montréal, de qui relevaient trois des régions desservies.

De ces requêtes, 15 % ont un rapport avec la Charte et sont acheminées à l'information spécialisée ou à la recevabilité des plaintes. C'est donc dire que 85 % des demandes de renseignement touchent des instances autres que la CDP, dont, majoritairement, la Commission des normes du travail, la Régie du logement, les Services sociaux et l'Aide juridique.

— Pourquoi s'adresse-t-on à la CDP?

Un large segment du public croit encore que la CDP doit prendre en compte tous les maux de la société et régler tous les problèmes individuels. Aussi fait-on appel à nous pour régler des problèmes d'assurances, de crédit, d'augmentation de loyer, d'annulation de mariage, de conflits de personnalité, quand ce ne sont pas les problèmes familiaux ou un désarroi psychologique. Une personne ressent-elle une injustice, elle s'adresse à la CDP. Aux agents de renseignement revient la tâche de clarifier les situations et de réorienter les personnes vers les instances appropriées.

3.8.3 L'information spécialisée sur la Charte

La clientèle ici — 1 334 personnes en 1986 — comprend aussi bien des employeurs que des syndiqués, des enseignants et des élèves, des avocats et des responsables de centres d'accueil.
Un éventail des problèmes soulevés permettra de constater les préoccupations de cette clientèle dans l'application des dispositions de la Charte à des situations concrètes de leur milieu.

En voici quelques exemples:

— Des travailleurs et des employeurs veulent discuter de la légalité et de la pertinence de certaines questions dans les formulaires de demande d'emploi.
— Des travailleurs se plaignent de ne pas pouvoir exercer leur droit à la liberté de non-association (obligation d'être syndiqué, d'être géré par un décret, de devoir participer à des régimes collectifs de retraite, d'assurance, etc.).
— Des syndicats dénoncent les différentes formes de contrôle des employés: fouilles à l'arrivée et au départ, installation de caméras, utilisation du polygraphe, etc.).
— De leur côté, des employeurs font état de vols fréquents dans leur entreprise et veulent discuter de moyens de contrôle qui respecteraient les droits des employés.
— Des éducateurs, des parents, s'informent de la manière dont peuvent être traités des problèmes qu'ils présentent en termes de droit à l'éducation, de discrimination (âge d'inscription des enfants à l'école, transfert d'une commission scolaire catholique à une protestante, ou le contraire, pour des raisons de qualité d'enseignement, activités scolaires qui sont jugées contraires aux exigences d'une religion, etc.).
— Des avocats veulent connaître l'interprétation de la CDP de certains droits et libertés, de différents motifs interdits de discrimination.
— Des directeurs de centres hospitaliers ou centres d'accueil veulent discuter des moyens à prendre pour respecter les droits des patients en même temps que ceux de leurs employés.
— Des propriétaires d'établissements publics consultent la CDP sur la façon d'agir lorsque des clients font des remarques sur des employés de couleur ou refusent d'être servis par eux, ou sur d'autres clients handicapés.

3.8.4 Les instruments d'information

— « Droits et Libertés »

Le bulletin officiel de la Commission (tirage 10 000, modeste huit pages, 10 parutions en 1986) a fait peau neuve à l'occasion du 10e anniversaire de la CDP. L'élargissement des chroniques à des intervenants du milieu et la nouvelle présentation graphique ont suscité un vif intérêt chez les lecteurs et lectrices. Nous prévoyons augmenter le tirage l'an prochain.

— Dépliant: « Non! à la discrimination dans le taxi »

En octobre 1985, le gouvernement du Québec modifiait le Règlement sur le transport par taxi et y incluait des dispositions interdisant la discrimination. C'est une des recommandations qui étaient contenues dans le rapport final de l'enquête de la Commission des droits de la personne sur les allégations de discrimination raciale dans l'industrie du taxi à Montréal.

L'application rigoureuse de ce nouveau règlement, tant par les usagers et les chauffeurs que les associations de service, est une condition essentielle à l'élimination de la discrimination dans l'industrie du taxi.

La Direction des communications a publié un dépliant tiré à 5 000 exemplaires pour publiciser ces nouvelles dispositions.

3.8.5 Interventions médias

La Direction des communications a répondu à 269 demandes de journalistes se rapportant à des questions d'actualité, des interprétations de la Charte ou des positions de la Commission sur des dossiers.

— Répartition des médias:

Médias francophones:	radio:	80
	télévision:	41
	presse écrite:	68
Médias anglophones:	radio:	27
	télévision:	20
	presse écrite:	25
Divers:		8

— Communiqués de presse

En 1986, la Direction des communications a émis 13 communiqués, dont voici les principaux sujets:

- Rivière-des-Prairies: pas de solution sans le respect intégral des droits des patients.
- *Hôpital Rivière-des-Prairies*: les mesures exigées par la ministre Thérèse Lavoie-Roux rencontrent les recommandations de la CDP.
- Les visites à domicile: la Commission des droits de la personne exhorte le ministre Paradis à modifier sa politique.
- Les Commissions des droits de la personne demandent des mesures contre l'apartheid et la ratification de la convention contre la torture.
- La Commission des droits de la personne pour le respect des droits ancestraux des peuples autochtones.
- Les visites à domicile: trois requêtes en intervention déposées en Cour supérieure.
- La Charte québécoise des droits et libertés et les antécédents judiciaires.
- L'accès à l'égalité: une action concertée.
- Étude sur les minorités visibles et ethniques à Montréal.

3.8.6 La diffusion des instruments d'information

En 1986, les Communications ont expédié 199 597 documents, par comparaison à 286 736 l'an dernier, soit une diminution de 87 139. Une amputation au budget des Communications a retardé la réimpression de certains documents, ce qui a limité nos stratégies de communication tant auprès des clientèles régulières que des clientèles potentielles.

3.8.7 Les rencontres d'information

En 1986, les agent-e-s d'information ont tenu une vingtaine de sessions d'information. Les groupes rencontrés ont été des intervenants auprès de nouveaux arrivants (en majorité des requérants au statut de réfugié), auprès de personnes handicapées, des groupes de femmes se préparant à retourner sur le marché du travail ou déjà au travail, des élèves d'école secondaire ou de cégep, des détenus en voie de réinsertion dans la société.

3.8.8 Célébration du 10e anniversaire de la CDP

À cette occasion, la Direction a produit et diffusé une affiche, tirée à 2 000 exemplaires. Les thèmes proposés à la réflexion, « dignité , égalité et responsabilité », résument l'esprit de la Charte et sous-tendent des droits qui y sont reconnus et protégés.

Elle a collaboré à la publication d'un document rappelant l'historique de la Charte et de la CDP. « La Commission en mots et en chiffres » donnait un rapide bilan des activités de la CDP.

3.9 Direction régionale de Québec

La Direction régionale de Québec dessert un vaste territoire — tout l'Est du Québec, à savoir le Bas-Saint-Laurent, le Saguenay-Lac-Saint-Jean, la Mauricie, les Îles-de-la-Madeleine et bien sûr le Québec métropolitain.

Le nouveau directeur, entré en fonction en octobre 1986, dirige une équipe de 14 employé-e-s, dont six enquêteurs et enquêtrices, deux agent-e-s de recevabilité des plaintes, une agente de renseignement et un agent d'information.

L'agent d'information du bureau de Québec a compilé quelques statistiques qui ne manquent pas d'intérêt pour éclairer les perspectives du travail demandé à cette direction.

3.9.1 Quelques données

— La Direction régionale de Québec dessert le 1/3 de la population du Québec répartie pourtant sur les 2/3 du territoire québécois.

— Les 3/4 de la population autochtone du Québec se retrouve concentrée dans les régions desservies par la Direction régionale de Québec.

— La réceptionniste a reçu un total de 16 747 appels et a accueilli 564 personnes en 1986.

— L'agente de renseignement a traité à elle seule 8 013 demandes, l'an passé. De ce nombre, 1 883, soit 25 %, touchaient la Commission des

droits de la personne et 669 demandes firent l'objet d'une analyse de recevabilité. Suite à cela, 252 dossiers ont été ouverts, soit une moyenne d'environ 20/mois.

— L'agent d'information a donné 38 sessions d'information dans toutes les régions desservies par la Direction régionale de Québec, sauf le Grand Nord québécois, rejoignant ainsi par contact direct 1 013 personnes.

— La présence régulière en régions de cet agent d'information a eu comme résultat qu'environ 40 % des requêtes déposées à la Direction régionale de Québec proviennent des régions et le reste, 60 %, du Québec métropolitain.

— 252 dossiers ont été ouverts en 1986.

On trouvera le détail de leur provenance régionale au tableau III en annexe.

3.9.2 Une enquête de son initiative

La Commission a fait enquête dans le cas d'une personne âgée, objet d'exploitation et vivant dans des conditions dangereuses pour son intégrité physique. Elle a entrepris les démarches visant l'obtention d'une injonction interloculoire permanente, quant au placement de la victime dans un milieu plus sécuritaire. Bien que la décision du juge ne soit pas encore rendue, le jugement fournira des balises intéressantes dans le traitement ultérieur de cas semblables. Il faut aussi savoir que nombre d'établissements du réseau de la Santé et des Services sociaux attendent aussi les conclusions de ce dossier.

3.10 Direction des bureaux régionaux

3.10.1 Implantation dans quatre régions

La Charte québécoise des droits et libertés de la personne stipule que la Commission des droits de la personne doit avoir un bureau dans les villes de Montréal et de Québec et qu'elle « peut aussi avoir des bureaux à tout endroit du Québec » (art. 63).

Depuis 1976, la Commission a réclamé, par le biais de tous ses rapports annuels à l'Assemblée nationale, l'ouverture de bureaux régionaux. Enfin, il y a tout lieu de le signaler, cette année, le rapport annuel fera état d'une première année d'expérience en régions.

En effet, le 11 juin 1985, le Conseil du trésor (C.T.156925) autorisait la Commission à procéder à une phase-pilote d'implantation de ses services dans quatre régions et lui demandait de soumettre, après un an d'expérimentation, un rapport qui permettrait d'évaluer la pertinence de poursuivre la régionalisation de ses activités.

Dès le 18 novembre 1985, la Commission des droits de la personne procédait à l'ouverture de ses bureaux régionaux en Estrie (05), dans l'Outaouais (07), en Abitibi-Témiscamingue (08) et sur la Côte-Nord (09), respectivement dans les villes de Sherbrooke, Hull, Rouyn et Sept-Îles.

Par le programme de régionalisation de ses services, la Commission se rendait donc immédiatement disponible à une population de 773 377 personnes, réparties comme suit:

— Estrie (05)	— 239 350 hab.
— Outaouais (07)	— 273 192 hab.
— Abitibi-Témiscamingue (08)	153 691 hab.
— Côte-Nord (09)	113 144 hab.

3.10.2 Des fonctions multiples

Les représentants régionaux assument des tâches de renseignement, de réception des plaintes et d'enquête. Ils s'adonnent aussi à des activités d'information et d'éducation auprès de la population en général, et à des activités de coopération auprès des groupes, associations et organismes voués à la promotion et à la protection des droits et libertés de la personne, en particulier. Ces activités correspondent aux mandats impartis à la Commission par les art. 66 et 67 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Le tableau qui suit rend compte, de façon quantitative, des activités des bureaux régionaux:

	Sherbrooke	Hull	Rouyn	Sept-Iles
Demandes de renseignement	1 855	1 700	775	1 483*
Dossiers d'enquête	71	92	28	32
Entrevues au bureau	384	486	219	297
Séances d'information	24	80	44	26
Dossiers de coopération et d'éducation	38	10	44	54

* 238 de ces demandes proviennent des communautés autochtones.

Soulignons que les permanences régionales ont généré, en 1986, 223 dossiers d'enquête, comparativement à 38 en 1985, 52 en 1984 et 33 en 1983, années qui ont précédé leur implantation.

3.10.3 Information et coopération

En Estrie, dans l'Outaouais, en Abitibi-Témiscamingue, sur la Côte-Nord, les séances d'information se sont multipliées. Les contacts avec les groupes et organismes furent abondants. Les médias d'information ont été mis largement à contribution pour rejoindre l'ensemble des populations desservies.

Voici à titre d'exemple une activité initiée par le représentant régional de la Côte-Nord.

La Commission des droits de la personne, de concert avec le groupe Consult-Action, a organisé un forum réunissant une cinquantaine de femmes venant des régions éloignées telles que Baie-Comeau, Baie-Trinité et Port-Cartier.

Cette rencontre avait comme objectif d'examiner comment sont vécus les rapports sociaux sur la Côte-Nord et de s'interroger sur la contribution des femmes dans le développement régional.

Les participantes au forum ont soulevé le problème de la sous-représentation des femmes dans le domaine des pêcheries, de même que la double discrimination dont sont victimes les femmes autochtones. De nombreuses pistes de solutions ont été mises de l'avant, amorçant de ce fait la prise en charge par les femmes de l'évolution de la condition féminine sur la Côte-Nord. Filmée et retransmise par la télévision communautaire de Sept-Îles, cette rencontre a donc permis de sensibiliser la population à la situation des femmes de cette région.

3.10.4 Collaboration avec le Comité de protection de la jeunesse

Dans le cadre de son programme de régionalisation, la Commission des droits de la personne a conclu une entente avec le Comité de protection de la jeunesse, à l'effet de partager le personnel de secrétariat des bureaux concernés.

Ainsi, les secrétaires (2) des bureaux de Rouyn et de Sept-Îles sont des employées de la Commission, tandis que celles (2) des bureaux de Hull et de Sherbrooke sont employées par le Comité.

La Commission et le Comité partagent, en outre, les même locaux et équipements destinés au personnel de bureau et aux professionnels.

3.10.5 Perspectives

Sur la base du bilan provisoire présenté au ministre de la Justice, les contrats occasionnels des représentants régionaux ont été renouvelés jusqu'en mars 1988.

Un mémoire sera présenté au Conseil du trésor, en juin 1987, visant à rendre permanents ces bureaux régionaux et assurer une représentation dans les régions non encore desservies.

Chapitre 4

Application de l'article 67 *d* et *f*

4.1 Recommandations et avis au Gouvernement

Conformément aux dispositions de l'article 67 *d* de la Charte, la Commission a transmis au Gouvernement un ensemble de recommandations relatives à la conformité de certaines lois avec la Charte.

En voici la teneur:

— Mémoire de la Commission des droits de la personne sur le projet de loi 100: « Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités »

La Commission a présenté un mémoire à la Commission de l'aménagement et des équipements, le 14 août 1986. L'analyse du projet de loi 100 a porté sur le droit de se porter candidat à une élection et celui d'y voter sans discrimination fondée notamment sur le handicap. Les recommandations de la Commission sont les suivantes:

- que la qualité d'électeur soit établie en concordance avec les règles sur la capacité dans le Code civil;
- que le projet de loi comporte des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de vote pour les détenus;
- que le projet de loi reconnaisse aux fonctionnaires et employés d'une municipalité le droit de se porter candidat à une élection municipale;
- que la définition des dépenses électorales soit révisée afin que des groupements ou des personnes ne désirant appuyer ou combattre aucun candidat ou parti, puissent exprimer leurs opinions en période électorale, à moins qu'il n'y ait eu connivence entre ces personnes et un candidat ou un parti pour effectuer une dépense.

— Commentaires de la Commission des droits de la personne sur le projet de loi 92: « Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne »

Comme il lui était pratiquement impossible, dans le temps imparti, de scruter les 113 lois que modifie le projet de loi 92, la Commission a dû faire un tri; elle a examiné une quarantaine d'entre elles, celles qui lui paraissaient avoir des objectifs méritant davantage une analyse à la lumière de la Charte.

Cette analyse a pu démontrer que plus de la moitié de ces 40 lois comportaient des dispositions non conformes à la lettre ou à l'esprit de la Charte; certaines ne suivaient pas l'orientation arrêtée par le projet de loi 92 lui-même ou d'autres apparaissaient difficilement conciliables avec les dispositions de la Charte.

De plus, les modifications contenues dans le projet de loi 92 ne concernant que 113 lois, la Commission a cru nécessaire de procéder à l'examen de quelques lois ne figurant pas dans la liste et a pu noter, à cet égard, que certaines d'entre elles n'étaient pas intégralement conformes aux dispositions de la Charte.

En raison du trop court délai dont disposait la Commission, les commentaires sur le projet de loi 92 n'ont pu être communiqués à l'Assemblée nationale que le 31 octobre 1986. La lecture de la Loi adoptée montre toutefois que plusieurs des recommandations de la Commission ont été retenues.

— Commentaires de la Commission des droits de la personne sur le projet de loi 131

Ce projet de loi intitulé « Loi modifiant de nouveau la Loi sur l'instruction publique et la Loi sur le Conseil supérieur de l'éducation et modifiant la Loi sur le ministère de l'Éducation » comportait, notamment dans les articles 9 à 11, trois clauses identiques devant s'ajouter à chacune des lois visées. Ces clauses se lisaient comme suit:

« Malgré les articles 3 et 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., chapitre C-12), la présente loi ne porte pas atteinte aux libertés de conscience et de religion ni au droit à l'égalité dans la reconnaissance et à l'exercice des liberté de conscience et de religion pour le seul motif qu'elle accorde des droits et privilèges à une confession religieuse. »

La Commission avait, le 17 décembre 1986, attiré l'attention des ministères concernés et de l'Assemblée nationale, indiquant que lesdites clauses n'étaient pas conformes aux exigences de l'article 52, du fait qu'elles n'identifiaient pas les dispositions particulières de chacune des trois lois qui s'appliquent malgré la Charte et qu'elles étaient donc invalides.

4.2 La coopération

La promotion et la défense des droits de la personne commandent que la Commission coopère avec les organismes et qu'elle contribue au développement de consensus sociaux sans lesquels la Charte des droits et libertés n'aura qu'une valeur symbolique.

Au fil des ans, la Commission a élargi ses liens tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Québec. Cette année, en particulier, elle a été présente à divers forums, participé à des tables de concertation et coopéré à des projets mis de l'avant par diverses instances. L'énumération qui suit donne un aperçu des activités à ce chapitre.

Sur le plan international

— Deux missions en France du président, Me Jacques Lachapelle. L'une à Royaumont où s'est tenu un atelier franco-québécois, portant spécifiquement sur les communautés culturelles.

L'autre a permis d'établir des échanges avec la Commission européenne et la Cour européenne des droits de l'homme de même qu'avec l'Institut international des droits de l'homme de Strasbourg.

— À Anchorage, Alaska, la vice-présidente, Me Nicole Trudeau-Bérard, a participé à la 38e conférence annuelle de l'International Association of Official Human Rights Agencies.

Sur le plan national

— La Commission a pris part, comme chaque année, aux réunions du Comité permanent fédéral, provincial et territorial des fonctionnaires chargés des droits de la personne.

Rappelons que ce Comité doit proposer des interprétations des différents pactes et conventions internationaux dont le Canada et les provinces sont signataires et coordonner la rédaction des rapports exigés en vertu des instruments internationaux.

— L'Association canadienne des organismes statutaires de défense des droits de la personne (CASHRA) tenait son assemblée annuelle à Québec cette année et la Commission québécoise, par sa vice-présidente, en assumait la présidence.

— Plusieurs délégués de la Commission ont contribué, à divers titres, à des sessions de travail organisées par la Commission canadienne des droits de la personne, le Secrétariat d'État, le Conseil consultatif sur la situation de la femme, etc.

Les exigences d'interdépendance et de solidarité des organismes expliquent l'importance des recherches et des échanges en matière des droits de la personne.

Au Québec

- Le réseau de collaboration avec les organismes publics et privés a mobilisé des ressources humaines à la Commission, qu'il s'agisse de participation à des tables de concertation, des consultations ou des conférences.

  À titre indicatif, mentionnons certains de ces organismes: le Conseil des communautés culturelles, la STCUM, la CECM, l'Association des manufacturiers, le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), le B'Nai Brith, Amnistie internationale.

- À la demande de la Commission Rochon, le président et la vice-présidente ont rencontré ses membres. Les thèmes suivants ont été abordés:

  — l'accessibilité des groupes ethniques et culturels aux services de santé et services sociaux;

  — l'accessibilité linguistique, notamment pour les anglophones;

  — les problèmes particuliers de discrimination que connaissent les personnes handicapées physiquement;

  — le respect des droits fondamentaux, la désinstitutionnalisation et l'intégration scolaire des personnes ayant un handicap intellectuel;

  — la sexualisation des postes dans les centres hospitaliers et les centres d'accueil;

  — la problématique des femmes vis-à-vis de la santé;

  — les programmes d'accès à l'égalité.

Annexe

TABLEAU I
Renseignements-informations
Total/Année 1983 — 1986

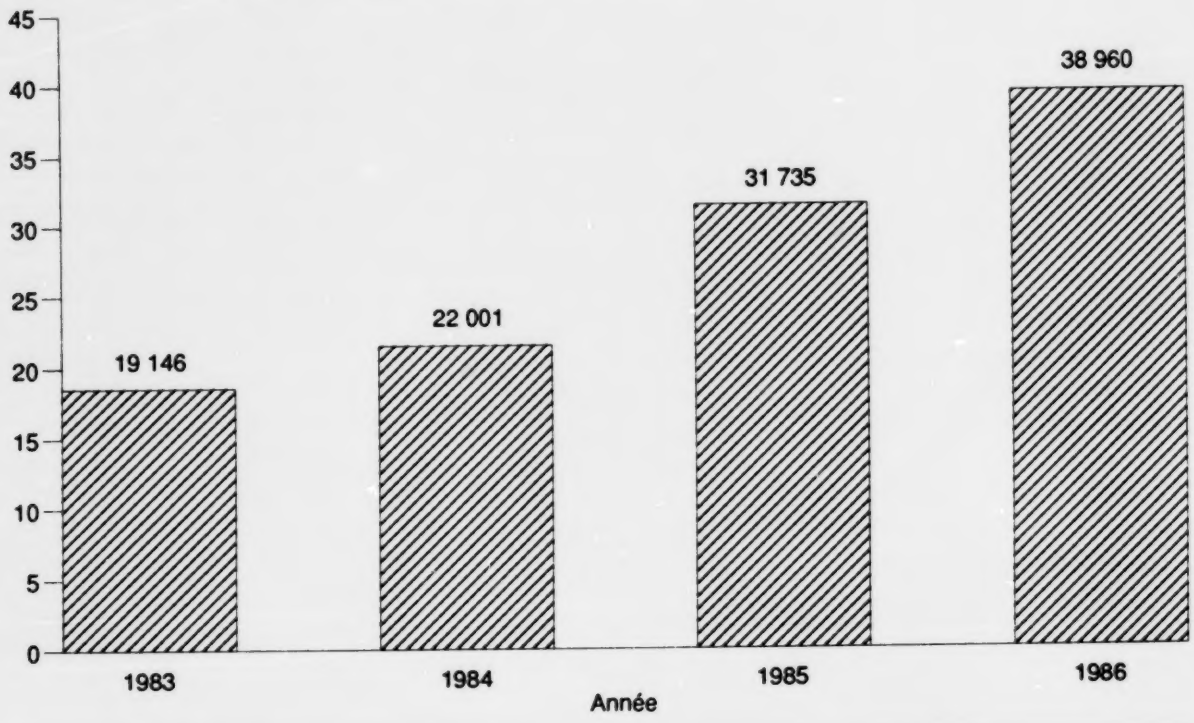


TABLEAU II
Répartition des demandes de renseignements par région

	1983	1984	1985	1986	TOTAL
01 Bas-du-Fleuve	596	723	1 109	804	5 142
02 Saguenay — Lac-Saint-Jean	658	896	1 420	1 220	7 245
03 Québec et région	4 629	4 047	5 802	4 477	34 762
04 Trois-Rivières	861	1 216	1 713	1 219	8 152
05 Estrie	464	527	1 021	1 982	5 886
06 Montréal et région	10 878	13 157	18 347	24 852	121 143
07 Outaouais	383	566	827	1 796	5 044
08 Nord-Ouest	224	372	695	830	2 899
09 Côte-Nord	376	447	721	1 771	5 047
10 Nouveau-Québec	15	8	11	3	144
Extérieur	62	42	69	6	321
Total	19 146	22 001	31 735	38 960	195 785

TABLEAU III
Répartition des dossiers ouverts en 1986
selon les secteurs et les motifs invoqués
Montréal — Québec — Bureaux régionaux

Motif/Secteur	Travail	Logement Biens et Services	Transport Lieux publics Accès et services	Contrats	Avis public	Autre	Total	%
Sexe	148	7	2	7	1	—	165	19
Grossesse	23	1	—	—	—	—	24	3
Handicap	125	11	22	1	—	5	164	18
État civil	55	17	4	2	1	1	80	9
Âge	90	8	4	1	3	1	107	12
Condition sociale	11	21	—	—	—	2	34	4
Race-couleur	33	11	11	—	—	8	63	7
Orientation sexuelle	9	5	1	—	1	7	23	2
Origine ethnique ou nationale	30	2	4	—	1	11	48	6
Convictions politiques	10	1	—	—	—	6	17	2
Harcèlement (tous)	50	5	2	—	1	6	64	7
Langue	11	1	—	—	—	—	12	1
Antécédents judiciaires	19	1	—	2	—	—	22	2
Religion	9	1	—	—	—	5	15	2
Motifs multiples	28	—	—	—	—	—	28	4
Exploitation	—	—	—	—	—	17	17	2
Total	**651**	**92**	**50**	**13**	**8**	**69**	**883**	
Pourcentage (%)	**74**	**10**	**6**	**1**	**1**	**8**	**1**	**0 %**

TABLEAU IV
Mis en cause dans les dossiers d'enquêtes

	Montréal	Québec	Régions	Total
— Particulier	12	25	1	38
— Forêt / Mines	2	—	5	7
— Industrie manufacturière	83	41	29	153
— Bâtiment & Travaux publics	4	6	1	11
— Transport communautaire	22	15	9	46
— Commerce	57	23	25	105
— Finance, assurance et immobilier	38	17	14	69
— Services	155	81	82	318
— Administration publique	57	38	38	133
— Autres	3	—	—	3
	433	**246**	**204**	**883**

TABLEAU V
État des dossiers actifs au 31 décembre 1986

Dossiers actifs au 31 décembre 1985:	1 144	
Dossiers ouverts en 1986:	+ 883	
S/Total des dossiers traités en 1986	2 027	
Dossiers fermés en 1986:	− 417	
Total des dossiers actifs au 31 décembre 1986:	**1 610**	
Procédures judiciaires (dossiers-enquêtes):	− 64	
Enquêtes en cours:	**1 546**	**dossiers**

Commission
des droits de la personne
du Québec

Imprimé au Québec, Canada
50-134